

ATTRIBUTIONS CAUSALES

Contexte théorique

Optimisme

L'optimisme joue un rôle primordial en psychologie positive. Les personnes optimistes sont plus confiantes, et elles font preuve de davantage de persévérance dans les situations critiques. Les situations vécues avec succès renforcent leur confiance en soi, ce qui les aide à affronter les défis ultérieurs (Schreiber, 2012).

De manière générale, on peut distinguer l'optimisme dispositionnel, qui se conçoit plutôt comme faisant partie des traits de caractère d'une personne et impliquant une certaine prédisposition, de l'optimisme appris, qui relève d'un mode d'attribution (Blickhan, 2018).

Optimisme dispositionnel: Carver et Scheier (1998, cité dans Weber & Renner, 2005) postulent que l'optimisme dispositionnel est un trait généralisé, global et stable dans le temps, qui prédispose la personne qui le possède à avoir des attentes positives face à l'avenir, à partir du principe que tout se passera bien. Pour autant, les optimistes ne savent pas forcément comment ils vont s'y prendre pour atteindre leur objectif ni quelles ressources ils vont mobiliser (délimitation de l'espoir) (Hirschi & Valero, 2014).

Mode d'attribution optimiste: d'après Seligman (2005), les optimistes et les pessimistes se différencient essentiellement par leur mode d'attribution, c'est-à-dire qu'ils ont des manières différentes d'expliquer comment ils sont parvenus à certaines situations. Les différentes explications que les personnes donnent aux événements passés peuvent se lire au travers des trois dimensions ci-après.

- Durabilité: stable ou variable (par ex. «J'ai toujours de la chance» par opposition à «J'ai su convaincre ce jour-là»)
- Champ d'application: global ou spécifique (par ex. «Je suis doué ou douée en maths» par opposition à «Je suis compétent ou compétente uniquement en algèbre, pour les équations à deux inconnues»)

- Personnalisation: externe ou interne (par ex. «Les questions de l'examen étaient inappropriées» par opposition à «Je ne suis pas capable de répondre à des questions difficiles»)

Selon Seligman (1991), un mode d'attribution positif consiste à expliquer les situations vécues avec succès (par ex. une promotion au travail) de manière interne, stable et globale, et les situations d'échec de façon externe, variable et spécifique. Les ressources émotionnelles et motivationnelles d'une personne s'en voient renforcées. Pour Seligman (1991), le mode d'attribution causale pour un événement précis situé dans le passé joue un rôle central. L'auteur définit l'optimisme comme un mode d'attribution positif ou optimiste qui doit être appréhendé en tant que composante cognitive de la personnalité qu'il est tout à fait possible d'apprendre (Schreiber, 2012, p. 103).

Souvent, les attributions causales s'effectuent de manière inconsciente, presque automatiquement. Par ailleurs, lors d'une attribution causale, les individus utilisent la plupart du temps des schémas connus, qui font apparaître un mode d'attribution propre. Ce processus d'attribution causale a des conséquences considérables. Il influe sur la capacité d'un individu à anticiper la réussite de ses objectifs mais aussi sur sa motivation de performance («Cela vaut la peine que je m'investisse» par opposition à «Je laisse tomber»). De plus, il forge les réactions émotionnelles se produisant lors d'un succès ou d'un échec et se répercute donc sur l'estime de soi et l'état d'esprit général de l'individu concerné (Blickhan, 2018).

L'idéal, pour la confiance en soi, serait donc que l'individu associe ses succès à ses propres compétences et ses échecs plutôt au hasard ou à des circonstances malheureuses. Cependant, pour qu'un individu reconnaisse sa part de responsabilité dans les échecs et puisse en tirer des leçons, celui-ci doit disposer d'une certaine orientation à la réalité. Au besoin, il est possible de s'exercer à pratiquer une attribution causale réaliste. Dans la suite du document, nous partons généralement du principe que la personne dispose d'un optimisme réaliste et qu'elle est en mesure d'évaluer une situation de manière appropriée, de gérer ses erreurs de manière constructive et de considérer celles-ci comme des possibilités d'apprentissage.

But de la fiche de travail¹

- Le consultant ou la consultante reconnaît que les succès et les échecs ont souvent plusieurs causes.
- Il ou elle est en mesure de désigner de façon aussi réaliste que possible les succès et les échecs rencontrés.
- Il ou elle est capable de reconnaître quelle part de causalité relève et quelle part ne relève pas de sa responsabilité (attribution causale positive et réaliste).
- Il ou elle est en mesure d'évaluer le potentiel d'action sur les causes concernées.
- Au cours du processus, il ou elle développe des démarches et des attitudes réalistes et judicieuses pour aborder les défis futurs.
- Il ou elle reconnaît ses attributions causales habituelles, y réfléchit et les modifie si nécessaire.

Utilisation de la fiche de travail

La présente fiche de travail peut être utilisée dans les cas suivants.

- Lorsqu'on suppose qu'un consultant ou une consultante a jusqu'à présent associé ses succès principalement à des causes externes et ses échecs à des causes essentiellement personnelles.
- Lorsqu'on suppose que l'efficacité personnelle ou la confiance en soi d'un consultant ou une consultante est faible.
- Lorsque la personne ne reconnaît pas sa part de responsabilité personnelle et associe ses échecs principalement à des causes externes et à d'autres individus.
- Lorsque les attentes d'un consultant ou d'une consultante ne sont pas réalistes (attentes trop faibles ou au contraire trop élevées par rapport aux chances de succès).

¹ La fiche de travail a été développée sur la base de la publication suivante:
Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Band I: Realistische Ursachenzuschreibung,
Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2016, hep-verlag.

L'exercice qui suit se base sur une situation spécifique dans laquelle il s'agit de procéder à une analyse détaillée des causes sous-jacentes.

Cette fiche de travail peut être utilisée au cours d'un entretien ou comme tâche à domicile. Si le consultant ou la consultante répond aux questions à la maison, il faut prévoir ensuite un entretien de suivi pour approfondir les réponses. Le conseiller ou la conseillère aide le consultant ou la consultante à questionner ses attributions causales (par ex. «Je ne suis tout simplement pas capable de me vendre lors d'un entretien d'embauche» ou «L'enseignant ne m'aime pas») et, au besoin, à trouver d'autres explications et à identifier les marges de manœuvre qui pourraient favoriser son développement personnel. Pour ce faire, il s'agit d'examiner si les schémas explicatifs habituels sont réalistes.

Si des schémas de pensée négatifs sont courants pour la personne concernée, ceux-ci s'accompagnent souvent de sentiments désagréables. Il vaut la peine de s'y intéresser et de rediriger l'attention de cette personne vers des schémas explicatifs positifs et vers les émotions agréables qui y sont associées.

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Blickhan, D. (2018). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. 2^e édition révisée. Junfermann Verlag: Paderborn.
Böhle, I (2013). *PsyCap, Die Entwicklung von psychologischem Kapital und dessen Mehrwert für Unternehmen*. Diplomica Verlag: Hamburg.
Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.
Hirschi, A. & Valero, D. (2014). *L'espoir, ressource pour la carrière*. In: *Panorama*, édition 05/2014.
Schreiber, M. (2012). *Positiver Attributionsstil*. In: C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (éd.). *Positive Psychologie in der Praxis. Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching*. Weinheim, Basel: Beltz.
Seligman, M. (2005). *Der Glücks-Faktor. Warum Optimisten länger leben*. Bergisch Gladbach: Ehrenwirth.
Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Band I: Realistische Ursachenzuschreibung, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2016, hep-verlag.
Weber, H. & Renner, B. (2005). *Optimismus. Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie*. Hogrefe: Göttingen, pp. 446-453.

ATTRIBUTIONS CAUSALES

Un succès ou un échec trouve souvent son origine dans plusieurs causes. Je me sens responsable de certaines causes. Dans d'autres cas, j'attribue la responsabilité à d'autres personnes, ou à la (mal)chance. Je peux moi-même influencer sur de nombreuses causes, mais dans certains cas je ne peux rien changer.

Il est toujours possible de voir une seule et même situation à partir de différentes perspectives.

Exemple

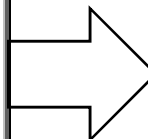
Lors d'un entretien d'embauche, une des personnes menant l'entretien (responsable de division) se montre peu concentrée et impatiente. Une première candidate s'explique cette situation de la manière suivante: «Mes réponses ennuient ce responsable. C'est sûrement parce que je n'ai pas les qualifications requises. Je vais sûrement recevoir une réponse négative après l'entretien.» Une deuxième candidate se donne l'explication suivante: «Ce responsable a probablement beaucoup de travail en ce moment. Il est sûrement sous pression. Je serais ravie de pouvoir soutenir et décharger ce responsable et son équipe.»

Ma façon de penser et d'expliquer les situations que je vis influe sur mes sentiments et sur mon comportement.

De manière générale, il est positif de trouver, pour mes succès et mes échecs, des explications qui favorisent ma confiance en moi. Il faut toutefois évaluer les situations de façon juste. Si je gère mes erreurs de façon constructive et que je les considère comme autant d'enseignements utiles pour mon avenir, je peux continuer à m'améliorer.

Dans l'exercice suivant, j'analyse un succès ou un échec que j'ai vécu. Dans l'idéal, je choisis une situation liée à ma formation, à mon métier ou à mon travail.

1^{re} étape: je décris l'événement en quelques phrases.

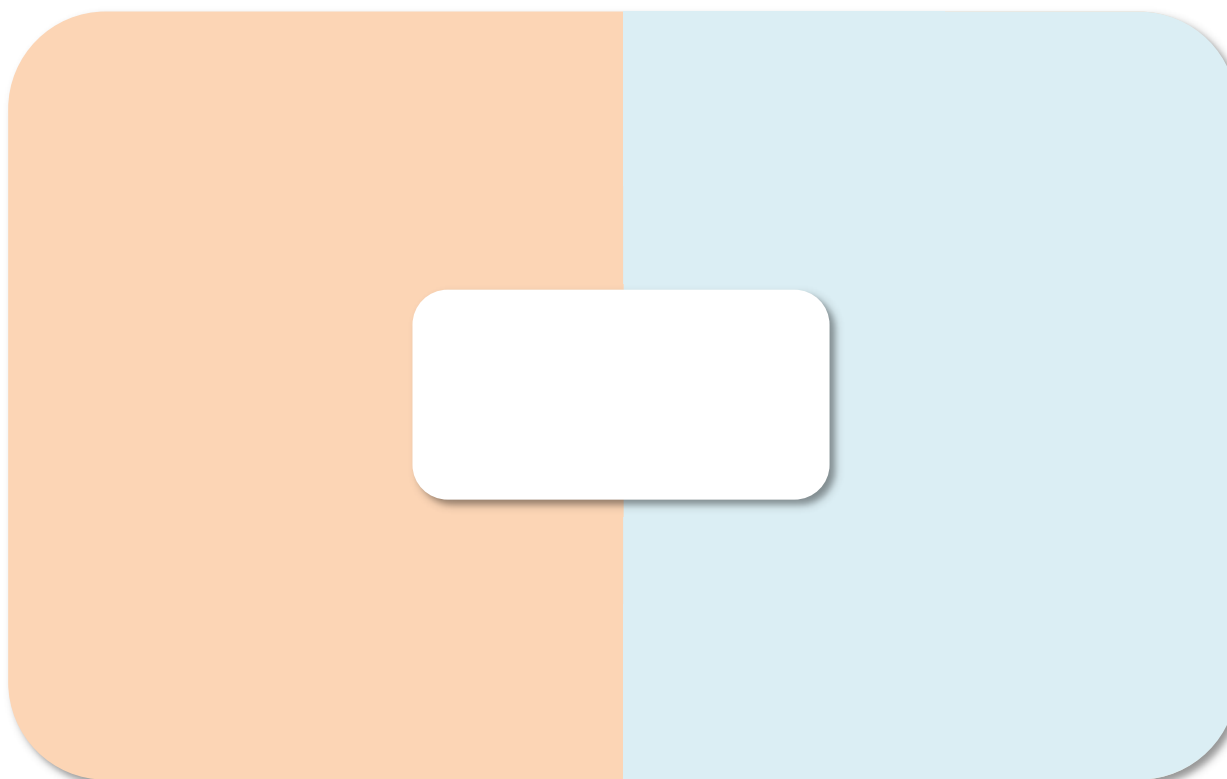


2^e étape: comment est-ce que j'explique cette situation?
J'écris des causes/raisons possibles.

- 3^e étape: j'inscris l'événement concerné au centre du tableau ci-après, par exemple sous la forme d'une question telle que «Pourquoi ma recherche de place d'apprentissage en tant que gardienne d'animaux ne fonctionne-t-elle pas?»
- 4^e étape: j'inscris ensuite les causes dans le tableau. À gauche, j'indique les causes pour lesquelles je me sens personnellement «responsable». À droite, j'indique toutes les causes qui, selon moi, dépendent de facteurs externes.
- 5^e étape: je souligne ensuite dans le tableau les causes sur lesquelles je peux agir.

PART PERSONNELLE
MOI-MÊME

PART EXTERNE
AUTRES PERSONNES, CHANCE, MALCHANCE



Mes remarques

6^e étape: je regarde le tableau que j'ai rempli. Qu'est-ce que je constate? Que constaterait une personne extérieure? Est-ce que je vois encore d'autres possibilités d'explication? Si nécessaire, je complète ou je modifie le tableau.

7^e étape: je vérifie que j'ai véritablement pensé à toutes les causes sur lesquelles je pouvais agir et à toutes mes possibilités d'influence. Si je demandais à une personne extérieure de me citer d'autres possibilités d'influence, quelles seraient-elles? Si nécessaire, je complète ou je modifie le tableau.

8^e étape: quels enseignements puis-je tirer de mon schéma explicatif qui puissent me servir dans d'autres situations (similaires)?

Sources: *Beratungskonzept BSL Oberwallis*, 2018.

Blickhan, D. (2018). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. 2^e édition révisée. Junfermann Verlag: Paderborn.

Böhle, I (2013). *PsyCap, Die Entwicklung von psychologischem Kapital und dessen Mehrwert für Unternehmen*. Diplomica Verlag: Hamburg.

Hirschi, A. (2012). *The career resources model: An integrative framework for career counsellors*. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Hirschi, A. & Valero, D. (2014). *L'espoir, ressource pour la carrière*. In: *Panorama*, édition 05/2014.

Schreiber, M. (2012). *Positiver Attributionsstil*. In: C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (éd.). *Positive Psychologie in der Praxis. Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching*. Weinheim, Basel: Beltz.

Seligman, M. (2005). *Der Glücks-Faktor. Warum Optimisten länger leben*. Bergisch Gladbach: Ehrenwirth.

Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Band I: Realistische Ursachenzuschreibung, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2016. hep-verlag.

Weber, H. & Renner, B. (2005). *Optimismus. Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie*. Hogrefe: Göttingen, pp. 446-453.